

Bernhard Kempen

„Wissenschaft als Beruf“ – von Hoffnungsträgern und Bittstellern in der „Bildungsrepublik Deutschland“

Sehr geehrte Damen und Herren, die Justus-Liebig-Universität Gießen pflegt eine sehr schöne Tradition: An ihrem höchsten Festtag im universitären Jahresverlauf verleiht sie Auszeichnungen für exzellente wissenschaftliche Leistungen an Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler. Als Präsident des Deutschen Hochschulverbandes ist es mir schon aus diesem Grund eine große Freude, diesem Festakt beizuwohnen. Sehr gern, sehr geehrter Herr Präsident, lieber Herr Mukherjee, bin ich Ihrer Einladung gefolgt, heute zu Ihnen zu sprechen. Ebenso gern nutze ich die Gelegenheit, allen Preisträgerinnen und Preisträgern noch einmal zu gratulieren und Ihnen – da bin ich auch bei einer Festrede ganz hemmungslos – die Mitgliedschaft im Deutschen Hochschulverband anzuempfehlen, falls das noch notwendig sein sollte.

Der heutige Festakt belegt sehr eindrucksvoll, wie breit und intensiv hier in Gießen und an deutschen Universitäten geforscht wird. Er veranschaulicht zudem, dass wissenschaftliche Leistungen auf Originalität, Fleiß und viel Durchhaltevermögen beruhen. Gerade vor diesem Hintergrund ist es bedauerlich, dass die Promotion durch immer neue prominente Plagiatsfälle in den Schlagzeilen bleibt. Auch die Justus-Liebig-Universität ist leider von dieser Geißel betroffen, wie ich finde, ohne wirkliche Notwendigkeit.

Das Promotionsrecht – Herzstück der Universität

Droht die Doktorwürde zu verkommen? Die Promotion ist der Nachweis, dass ein examinierter Student zu einer größeren selbstständigen wissenschaftlichen Arbeit befähigt ist. Von ihrer Wahrhaftigkeit hängt der Ruf der verleihenden Institution Universität ab, deren



Prof. Dr. Bernhard Kempen
(Quelle: JLU-Pressestelle / Franz Möller)

Herzstück und Alleinstellungsmerkmal – allen Begehrlichkeiten zum Trotz – das Promotionsrecht ist. Unter jedem einzelnen Plagiatsfall leiden die Universitäten wie die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Sie geraten in Misskredit und müssen sich pauschaler Anfechtungen erwehren.

Umso dringender ist Remedur geboten. Wissenschaftliches Fehlverhalten beschädigt nicht nur den Täter, sondern die Wissenschaft und die in ihr arbeitenden Forscher insgesamt. Um verloren gegangenes Vertrauen der Öffentlichkeit in die Redlichkeit von Wissenschaft zurückzugewinnen, müssen zunächst und zuerst die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Hausaufgaben erledigen. Wissenschaftliche Standards und Zitierregeln können nicht von der Politik verordnet oder an Wissenschafts-

organisationen wie den Wissenschaftsrat delegiert werden. Sie müssen sich aus der Wissenschaft heraus entwickeln.

Die Universitäten und Fakultäten stehen deshalb in der Pflicht, im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Autonomie insbesondere durch Überprüfung ihrer Promotionsordnungen umfassende Maßnahmen der Qualitätssicherung und -verbesserung in Angriff zu nehmen, die partiell durchaus divergieren mögen, da es unterschiedliche Fächer- und Promotionskulturen gibt. In den Promotionsordnungen selbst müssen allerdings unabdingbar klare Regelungen über die Annahme von Doktoranden, über die Rechte und Pflichten von Promovenden wie Betreuern und das Verfahren zum Entzug des Doktorgrades festgelegt werden. Fragen der Verjährung, der Personalidentität von Betreuer und Begutachter oder der Sicherungskautelen für externe Promovenden bedürfen intensiver Erörterung und ergebnisoffener Prüfung, damit sich die Wissenschaft von der Plagiatsfessel lösen kann.

Aufspüren und Ahndung von Plagiaten muss Kernaufgabe der Universitäten sein und bleiben. Niemand will den Staatsanwalt auf den Campus rufen, solange das System Wissenschaft die notwendige und umfassende Qualitätskontrolle selbst leisten kann. Die vielerorts ergriffenen erhöhten Sicherheitsvorkehrungen, wie stärkere Einbindung, Kontrolle und Betreuung der Doktoranden, helfen im Kampf gegen Promotionsberater aber kaum weiter. Diese stehen schon wegen des oftmals hohen Entgelts für ihre „Dienstleistungen“ in dringendem Verdacht, illegale „Rundum-sorglos-Pakete“ zu schnüren, die das Verfassen der Doktorarbeit enthalten. Die gewerbliche Promotionsberatung ist ein auf Täuschung angelegtes Geschäftsmodell.

Kampf der gewerblichen Promotionsberatung

Vor diesem Hintergrund hat der Deutsche Hochschulverband als Berufsvertretung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler den Vorschlag unterbreitet, in das Strafgesetzbuch einen Straftatbestand „Wissenschaftsbetrug“ einzufügen, der sowohl das Verfassen von Qualifikati-

onsschriften für einen Dritten als auch die Einreichung einer von einem Dritten verfassten Qualifikationsarbeit unter Strafe stellt. Damit würde nicht nur der vermeintliche Qualifikant pönalisiert. Denn dazu würde die vielerorts bereits verlangte Versicherung an Eides Statt genügen, wonach der Qualifikant bezeugt, die Arbeit selbst und eigenständig geschrieben zu haben. Ein Straftatbestand „Wissenschaftsbetrug“ zielt vor allem auf den eigentlichen Übeltäter in Person des Promotionsberaters, der erst durch seine dreisten Angebote zum Wissenschaftsbetrug anstiftet und eine schädliche Nachfrage generiert. Mithin geht es vornehmlich um die Kriminalisierung von gewerbsmäßigen Betrügern. Wenn das unbefugte Führen von Graden und Titeln strafbewehrt ist, ist es nur konsequent, auch den vorausgehenden Wissenschaftsbetrug unter Strafe zu stellen. Die Sanktionsdrohung durch den Gesetzgeber hätte generalpräventiven Charakter. Sie würde den Universitäten im Kampf gegen Doktorpfusch Rückhalt geben.

Zusätzliche Sicherungsmaßnahmen sind wir nicht zuletzt allen frisch Promovierten schuldig, denen allen Unkenrufen zum Trotz in der überwiegenden Mehrheit eine vergleichsweise gute bis sehr gute Zukunft bevorsteht.

Der Doktorhut zahlt sich in der Berufswelt aus. Gehaltsstudien belegen, dass die durchschnittlichen Einkommen von Beschäftigten mit Doktorhut um bis zu einem Drittel über dem von Hochschulabsolventen mit Diplom- oder Mastergrad liegen.

Für die meisten ist dies eine gute Nachricht. Sie werden die Alma Mater verlassen und in der Wirtschaft und Gesellschaft ihr berufliches Glück suchen und finden. Die Promotion hat eine wichtige Funktion für das außeruniversitäre Arbeitsleben. Sie belegt wissenschaftliche Qualifikation als berufliche Qualifikation. Das ist keineswegs trivial oder selbstverständlich, sondern eine wichtige Brücke zwischen Wirtschaft und Wissenschaft.

Nachwuchswissenschaftler brauchen attraktive Arbeitsbedingungen

Die Promotion ist aber auch die Regelvoraussetzung für „Wissenschaft als Beruf“.

Rekrutierung und Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses gehören zu den Kernaufgaben der Universitäten. Erhalten Wissenschaftler keine attraktiven Arbeitsbedingungen, werden die zukünftigen auszubildenden Multiplikatoren und Leistungsträger fehlen. Insbesondere in den Fächern der Natur- und Technikwissenschaften sowie der Medizin droht ein Personalmangel. Es ist für Universitäten von essentieller Bedeutung, dass ihre Hoffnungsträger, die Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, auch im Verhältnis zu außeruniversitären Karrieremöglichkeiten attraktive Arbeitsbedingungen vorfinden. Dass dies in Deutschland nicht wirklich gut funktioniert, wird kaum jemand behaupten. Woran liegt das?

Bei der Ursachenforschung stößt man sehr schnell auf die Tatsache, dass neun von zehn wissenschaftlichen Mitarbeitern befristet angestellt sind. Über die Jahre hinweg ist das Ungleichgewicht zwischen fest und befristet angestellten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern stetig gewachsen. Mussten sich im Jahr 2000 acht von zehn der wissenschaftlichen Mitarbeiter an Universitäten mit einem befristeten Vertrag begnügen, waren es zehn Jahre später schon neun von zehn. Gleichzeitig verkürzen sich die Laufzeiten der Verträge: Rund die Hälfte beläuft sich nicht einmal auf ein Jahr. Das ständige Hangeln von Zeitvertrag zu Zeitvertrag strengt an, die ständige Ungewissheit und Unsicherheit ermüden.

Ein weiterer Grund: Leider ist zu konstatieren, dass die Chancen, in Deutschland auf eine Lebenszeitprofessur berufen zu werden, ungünstig sind. Während auf absehbare Zeit die Studierendenzahlen Rekordmarken erklimmen, hält die Zahl der Professuren an wissenschaftlichen Hochschulen in Deutschland mit dieser Entwicklung nicht Schritt. Standen 1995 rund 25.000 Universitätsprofessuren 1,4 Millionen Studierenden gegenüber, so waren es fünfzehn Jahre später bei gleicher Professurenzahl 1,6 Millionen Studierende. Die zahlenmäßige Relation von Universitätsprofessoren zu Studierenden verschlechtert sich weiter. Das vom Deutschen Hochschulverband jährlich aktualisierte Universitätsbarometer zeigt, dass sich die

Betreuungsrelation von Universitätsprofessor zu Studierenden kontinuierlich rückläufig entwickelt. Sie liegt inzwischen im Durchschnitt bei 63 Studierenden pro Hochschullehrer. 2010 waren es noch 60, im Jahr 2001 58 Studierende.

Berufsweg zwischen Himmel und Hölle

Der zu schmale Stellenkegel hat zur Folge, dass auch viele hervorragende Bewerber keine Professur bekommen. Die Zahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter ist 2011 auf die Rekordmarke von 162.000 emporgeschnellt. Zehn Jahre zuvor lag sie noch bei 100.000. Es steht zu befürchten, dass das Wissenschaftssystem in Deutschland durch an sich richtige und grundsätzlich lobenswerte Programme, wie z. B. die Exzellenzinitiative, immer mehr qualifizierte Nachwuchswissenschaftler generiert, die durch einen immer enger werdenden Flaschenhals zur Professur gelangen wollen. Angesichts des Nachfrageüberhangs lässt sich deshalb schon lange nicht mehr eine Nichtberufung allein mit fehlender Qualifikation begründen.

Wer die Berufung auf eine Professur verpasst, hat in der Universität kaum noch Berufschancen: Stellen für unbefristete wissenschaftliche Mitarbeiter sind rar gesät. Statt W2 oder W3 droht am Ende eines langen Qualifikationsweges Hartz IV.

Ein Berufsweg zwischen Himmel und Hölle oder um mit Max Weber zu sprechen, ein „Hasard“: Oftmals bleibt nur eine wissenschaftliche Nischenexistenz als unbezahlter Lehrbeauftragter. Die chronische Unterfinanzierung der Hochschulen führt dazu, dass viele Fakultäten einen größer werdenden Teil ihres Lehrprogramms mit Lehrbeauftragten bestreiten müssen. Allein in Berlin gibt es 4.000 Lehrbeauftragte, in Hessen sind es über 3.000.

Aber auch für die „beati possidentes“ machen die niedrigen Entgelte für wissenschaftliche Mitarbeiter und Juniorprofessoren und die gerade für Nachwuchswissenschaftler als Spargesetz wahrgenommene „W-Besoldung“ den Beruf des Wissenschaftlers nicht wirklich attraktiv. Industrie und Wirtschaft zahlen besser, der Weg in die Schweiz, die USA und andere

Länder lockt. Mit einem Grundgehalt, das bei der Juniorprofessur in fast allen Bundesländern unter der 4.000-Euro-Marke bleibt, wird es schwierig, die Besten der Besten in der Universität zu gewinnen und zu halten. Und wer eine oftmals entbehrungsreiche und sehr lange Ausbildungszeit absolviert hat, wird es als Juniorprofessor in Baden-Württemberg oder dem Saarland zeitweilig kaum als Ermunterung und Bestätigung empfinden, für bis zu drei Jahre eine Besoldungskürzung von acht Prozent hinnehmen zu müssen.

Bildung als Schlüssel zur Zukunft

Und dennoch: Selbstbestimmtes Forschen und Lehren bleiben trotz aller Schwierigkeiten, Unsicherheiten und Entmutigungen ein Traum, der junge Menschen nach wie vor fasziniert. Diejenigen, die sich auf den steinigten Weg zur Professur begeben, sprühen vor Motivation und Enthusiasmus. Außertarifliche Arbeitszeiten, kurze Zeitverträge, lange Wartezeiten und ebenso unsichere wie spärliche Finanzen und mitunter prekäre Lebensverhältnisse nehmen sie in Kauf. So ist es seit jeher. Es ist allerdings Zeit, genau das zu ändern. Denn die Zeiten und Wertigkeit von Wissenschaft haben sich dramatisch verändert. In der heutigen Wissensgesellschaft ist Bildung der Schlüssel zur Zukunft. Von der Qualifikation des wissenschaftlichen Nachwuchses, der Forschung vorantreibt und künftige Funktionseliten ausbilden wird, hängt wesentlich ab, ob und in welchem Umfang Deutschland im weltweiten Vergleich zu den künftigen Wettbewerbsgewinnern oder -verlierern gehören wird.

Es geht also nicht nur um ein soziales und gesellschaftliches, sondern vor allem ein wissenschaftspolitisches Kernproblem. Dieses wird sich weder durch vereinfachende Parolen wie „Unbefristete Verträge für alle“ noch durch eine Verstetigung akademischer Mittelbaustellen beheben lassen. Vielmehr bedarf es einer grundlegenden intelligenten Reform des Qualifikationsweges zur Professur, die einen besseren Ausgleich zwischen den berechtigten Interessen des wissenschaftlichen Nachwuchses an attraktiven Karrierewegen und dem Interesse

des Gesamtwissenschaftssystems an einer möglichst großen Auswahl unter formal Höchst- und Gleichqualifizierten findet.

Zu einer solchen Balance können aus meiner Sicht die folgenden sechs Maßnahmen beitragen:

1. Vorfahrt für Bildung und Wissenschaft

Bildung und Wissenschaft müssen Top-Priorität genießen. Bundeskanzlerin Merkel hat bereits mit der Einberufung des Dresdner Bildungsgipfels vom 22. Oktober 2008 Bildung und Wissenschaft zur Chefsache erhoben und das wegweisende Leitbild einer „Bildungsrepublik Deutschland“ formuliert. Das damals von den Regierungschefs von Bund und Ländern verabschiedete Ziel, künftig zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts für Bildung und Forschung zu investieren, rückt näher: Nach neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes befindet sich Deutschland mit 9,5 Prozent auf der Zielgeraden.

Wie es mit den großen Förderprogrammen, dem Pakt für Forschung und Innovation, dem Hochschulpakt, der Exzellenzinitiative oder der Hochschulbauförderung weiter gehen soll, steht allerdings immer noch in den Sternen. Klar ist allein, dass nichts klar ist, auch wenn der Wissenschaftsrat, der Bund und Länder in Fragen von Forschung und Lehre berät, mit seinen Empfehlungen zu Perspektiven des Wissenschaftssystems eine mögliche Blaupause für die kommenden Legislaturperioden geliefert hat: Die demnächst auslaufenden Programme sollen in einen milliardenschweren „Zukunftspakt“ überführt werden, den Bund und Länder bis 2025 schließen sollen. Insbesondere die Grundfinanzierung der über Jahrzehnte vernachlässigten Hochschulen will der Wissenschaftsrat erhöhen. Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen empfiehlt er Schwerpunktbildung und den Ausbau ihrer Kooperationen. Bei der konkreten Umsetzung dieser Empfehlungen ist nunmehr die Politik am Zug: Die Vorschläge des Wissenschaftsrats erfordern nicht zuletzt eine Änderung des Grundgesetzes, in dem Bildung und

Wissenschaft seit der Föderalismusreform im Jahr 2006 nahezu ausschließlich in die Hände der Länder gelegt werden. Die sich gerade konstituierende neue Bundesregierung wird also zeitnah zu entscheiden haben, ob und wie weit sich der Bund nach dem Ende der Programme engagieren wird. Nun ist das für sich genommen noch nichts Ungewöhnliches. Nach jeder Bundestagswahl werden die Karten neu gemischt. Und doch muss an die Unberechenbarkeit, die in den Legislaturzyklen liegen, erinnert werden. Ein Naturgesetz ist diese Unberechenbarkeit nämlich keineswegs. Den Hochschulen ist leider bislang nicht gelungen, was dem öffentlich-rechtlichen Rundfunk geglückt ist. Der ist – bei identischer verfassungsrechtlicher Ausgangslage – schon seit Jahrzehnten im Besitz einer staatlichen Finanzgewährleistungsgarantie, die alle öffentlich-rechtlichen Rundfunkanstalten vor massiven Einschnitten bewahrt und ihnen ein Maximum an Planungssicherheit gibt.

Den Hochschulen ist es bedauerlicherweise aber auch nicht gelungen, ihre systemische Bedeutung ins öffentliche Bewusstsein zu rücken. Dies wiederum ist den Banken geglückt, die mit diesem Coup ungeahnte staatliche Finanzkräfte mobilisieren konnten und immer noch mobilisieren. Das sieht das Subsystem Wissenschaft mit einer Mischung aus Ohnmacht und Frustration.

Hochschulen werden stattdessen weiterhin nach Demoskopie und Kassenlage finanziert. In der notorischen Indolenz des politischen Gesamtsystems gegenüber der chronischen Unterfinanzierung von Forschung und Wissenschaft, soweit man die auskömmlich ausgestatteten außeruniversitären Forschungseinrichtungen außen vor lässt, steckt das Risiko, dass in finanziell angestregten Zeiten zuerst und gerade hier gespart wird, will sagen: weniger investiert wird. Die nicht enden wollende Eurokrise, die Schuldenbremse in Bund und Ländern und viele ehrgeizige staatliche Ausgabeprojekte wie die Energiewende lassen nicht erwarten, dass die Wissenschaftsetats der Länder in nächster Zeit zu Höhenflügen ansetzen werden. Diesem Trend gilt es entgegenzuwirken. Ein Zukunftspakt von Bund und Län-

der böte ein probates Mittel hierzu. Bildung und Wissenschaft müssen nicht nur in politischen Sonntagsreden, sondern in der Wirklichkeit Vorfahrt genießen. Es bedarf insbesondere einer politischen Debatte um Haushaltsprioritäten. Soll Deutschland in Beton oder in Köpfe investieren? Die Antwort ist eindeutig: Es muss einen durch finanzielle Zusagen belegten Vorrang von Bildung und Wissenschaft vor allen anderen staatlichen Aufgaben geben – nicht mehr und nicht weniger. Der vorgestern unterschriebene, aber noch nicht in Kraft getretene Koalitionsvertrag beteuert zwar, dass mehr in Bildung und Wissenschaft investiert werden soll. Eigenartigerweise schweigt aber der Vertrag zu konkreten Zahlenrelationen und auch zu der Frage, ob denn nun das Grundgesetz geändert werden wird, um Investitionen des Bundes zu ermöglichen. Das ist enttäuschend – allerdings nur für den, der diese vertraglichen Post-Wahlversprechen für bare Münze nimmt.

2. Zusätzliche Professuren

Die von der Bundeskanzlerin beschworene „Bildungsrepublik“ wird es nicht zu Discount-Preisen geben. Eine sich ständig aus Forschung speisende universitäre Lehre können nur Universitätsprofessoren gewährleisten, die qua Amt zu in etwa gleichen Teilen forschen und lehren. Auch wenn die Versuchung in Zeiten der Finanzkrise noch so groß ist, können neu geschaffene Personalkategorien mit schlechter Bezahlung und erheblichem Lehrdeputat keine Universitätsprofessur ersetzen.

Mit „billigen Lehrknechten“ lässt sich eben keine „Bildungsrepublik“ errichten. An der Schaffung zusätzlicher Universitätsprofessuren führt deshalb kein Weg vorbei. Allen Prognosen zufolge werden die Studierendenströme wachsen und sich frühestens im Jahre 2020 auf hohem Niveau einpendeln. Politisch erwünscht ist es, dass möglichst viele Abiturienten ein Studium absolvieren. Ebenso werden für beruflich Qualifizierte die Hochschulen geöffnet. Um vor diesem Hintergrund allein die wenig schmeichelhafte Relation von 60 Studierenden pro Universitätsprofessor zu halten, müssten

tausende zusätzliche Universitätsprofessuren bereitgestellt werden.

Die Gelegenheit dazu ist günstig: Durch die Exzellenzinitiative sind tausende von zusätzlichen jungen Wissenschaftlern ausgebildet worden, die zurzeit bestenfalls auf befristeten Stellen sitzen. Mit den Lehrbeauftragten, die ein Schattendasein fristen müssen, steht ein weiteres Personalreservoir zur Verfügung. Viele von ihnen könnten in Lohn und Brot gebracht werden.

Mehr Professuren kämen nicht nur dem wissenschaftlichen Nachwuchs, sondern vor allem den Studierenden zugute, die sich im globalen Wettbewerb um Arbeitsplätze mit einer wissenschaftlich fundierten (Aus-)Bildung profilieren wollen. An den 20 größten deutschen Universitäten, an denen nahezu ein Drittel aller Studierenden hierzulande eingeschrieben sind, gilt für bereits zwei Drittel (68 Prozent) der Bachelor-Studiengänge ein Numerus Clausus (NC), wie die „Süddeutsche Zeitung“ jüngst berichtete. Und schon heute ist absehbar, dass die Mehrheit der Bachelorabsolventen, die in der Regel ja weiterstudieren wollen, vergeblich am Tor zum Masterstudium rütteln wird. Es passt nicht zusammen: Die „Bildungsrepublik“ fördert hohe Studierendenquoten, versperrt aber aus Kapazitätsgründen den Zugang mittels Noten und Quoten. Das muss sich durch eine vorausschauende Personalpolitik ändern.

3. Verlässliche Karrieremöglichkeiten

Wenn wir die besten Nachwuchswissenschaftler für den Hochschullehrerberuf gewinnen wollen, sind verlässlichere Karrieremöglichkeiten notwendig. Gewiss: Wissenschaft ist ein Abenteuer und Wissenschaftler der Risikoberuf schlechthin, der sich einem starren Laufbahnschema widersetzt. Das allgemeine Lebens- und Berufsrisiko müssen Wissenschaftler in gleicher Weise tragen wie andere Berufsgruppen. Aber das Risiko muss kalkulierbarer werden. Deshalb sollte der Karriereweg zur Universitätsprofessur so gestaltet sein, dass zwischen Promotion und Berufungsfähigkeit in der Regel nicht mehr als sechs Jahre liegen. Ob diese Qualifikationsphase mit einer Juniorprofessur

oder als Nachwuchsgruppenleiter durchlaufen oder mit einer Habilitation abgeschlossen wird, ist nach Maßgabe der unterschiedlichen Fächerkulturen von den Fakultäten und von den Nachwuchswissenschaftlern selbst zu entscheiden.

Das gegenwärtige Erstberufungsalter auf eine Professur ist jedenfalls mit fast 42 Jahren viel zu hoch. Das Umsatteln im Falle des Scheiterns gelingt in diesem Alter kaum noch. Das statistische Erstberufungsalter sollte schon deswegen auf 35 Jahre abgesenkt werden, damit diejenigen, die keine Professur erlangen, alternative Karrierewege einschlagen können.

4. Mehr Eigenständigkeit und konkrete Perspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs

Der wissenschaftliche Nachwuchs in Deutschland benötigt größere Eigenständigkeit und Unabhängigkeit. Von unseren europäischen Nachbarländern können und haben wir durchaus gelernt. Bei den Personalkategorien „Juniorprofessor“ und „Nachwuchsgruppenleiter“ ist inzwischen ein hohes Maß an Eigenständigkeit und Unabhängigkeit für die Stelleninhaber verankert. Diese leistungsfördernden Vorzüge sind auf andere Qualifizierungsstellen zu übertragen, indem deutlicher zwischen Qualifizierungs- und wissenschaftlichen Dienstleistungsaufgaben differenziert wird. Wissenschaftliche Mitarbeiter brauchen Zeit zur Eigenqualifikation und für selbständige Lehrer Erfahrungen. Wir als Professoren müssen sie ihnen gewähren.

Aber auch der Ideenreichtum der Universitäten ist gefragt. So hat die Technische Universität München (TUM) mit einem neuartigen Karriersystem für Nachwuchswissenschaftler deutschlandweit eine Vorreiterfunktion übernommen. Mit dem „TUM Faculty Tenure track“ sollen herausragende Postdocs frühe Selbständigkeit als „Assistant Professor“ mit W2-Besoldung, reduziertem Lehrdeputat und einer klaren, leistungsabhängigen Perspektive erhalten: Bestehen sie im Zwei-Jahres-Rhythmus anspruchsvolle Evaluationen, steigen sie nach sechs Jahren zum unbefristeten, nach W3 besoldeten „Associate

Professor“ auf, dem darüber hinaus der spätere Aufstieg zum „Full Professor“ mit höherem Gehalt und erweiterter Ausstattung offensteht. Auch die Ludwig-Maximilians-Universität München (LMU) will künftig allen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern, die auf eine befristete W2-Professur berufen werden, bei Bewährung Aufstiegsmöglichkeiten auf eine besser bezahlte und unbefristete W3-Professur anbieten. Derartige Modelle haben deutschlandweit weitere Nachahmer verdient.

Im weltweiten Wettbewerb um die besten Köpfe sind konkrete Perspektiven für hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler ein wichtiges Instrument zur Personalgewinnung und -bindung. Wenn Hochschulen in England, USA und der Schweiz den „Tenure track“, die Zusage auf eine Lebenszeitprofessur nach einer positiv evaluierten Bewährungszeit, anbieten, müssen deutsche Universitäten schon aus kompetitiven Gründen gleichziehen können.

Allerdings sollte es keinen Automatismus geben. Nicht jede Nachwuchsstelle kann und darf mit einer „Tenure track“-Option ausgeschrieben und vergeben werden. „Tenure track“ sollte ein Mittel der Exzellenzförderung sein, über dessen Einsatz die Fakultäten autonom entscheiden müssen. Dabei darf der „Tenure track“ kein Alleinstellungsmerkmal für Juniorprofessoren bleiben. Wir brauchen den „Tenure track“ in gleicher Weise für die zahlenmäßig weitaus größere Gruppe der Habilitanden. Der Wettbewerb zwischen den gleichberechtigten Qualifikationswegen zur Professur setzt Chancengleichheit unter ihnen voraus.

5. Amtsangemessene Besoldung

Ohne eine konkurrenzfähige Vergütungsstruktur wird Deutschland im Kampf um die besten Köpfe weiter zurückfallen. Eine Reform der W-Besoldung durch Erhöhung der Grundvergütungen und Flexibilisierung des Vergaberahmens bleibt weiterhin unerlässlich. Zudem muss die Möglichkeit geschaffen werden, auch Nachwuchswissenschaftlern, z. B. Juniorprofes-

soren und wissenschaftlichen Mitarbeitern, Leistungszulagen gewähren zu können.

Mehr Leistung bei weniger Lohn – diese Milchmädchenrechnung hat das W-Besoldungsurteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 durchkreuzt, das die W2-Grundbesoldung in Hessen als „evident amtsunangemessen“ gebrandmarkt hat. Es hat Maßstäbe für eine leistungsgerechte Vergütung von Wissenschaftlern gesetzt und war eine gute Nachricht für die nach der Besoldungsgruppe W entlohten Wissenschaftler, die gegenüber der vorher geltenden, sogenannten C-Besoldung eine um bis zu 25-prozentige Absenkung des Grundgehalts hinnehmen mussten, ohne im Gegenzug dafür an den in Aussicht gestellten Leistungsäquivalenten teilzuhaben.

Das Bundesverfassungsgericht ist im Februar 2012 der Argumentation des Deutschen Hochschulverbandes gefolgt, der die Musterklage in Hessen unterstützt und begleitet hat. Es hat bestätigt, dass sich nicht zuletzt die hohe Verantwortung, die Hochschullehrer mit der Heranbildung künftiger Eliten übernehmen, bereits im Grundgehalt widerspiegeln muss. Wenn W2-Professoren auf dem Niveau von Studienräten entlohnt werden, wird das dem hohen Qualifikationsprofil von Hochschullehrern nicht gerecht.

Dennoch kann man mit den inzwischen – nicht zuletzt in Hessen – erfolgten Reparaturnovellen zur Professorenbesoldung nicht wirklich zufrieden sein. Obwohl diese höhere Grundgehälter für W2- und W3-Professuren vorsehen, wird der DHV gerichtlich klären lassen, ob diese vorgesehenen Erhöhungen in allen Bundesländern dem Grundsatz der amtsangemessenen Besoldung entsprechen. Schlichtweg rechtswidrig bleibt, dass Bund und Länder zugesagte Leistungsbezüge, die von Professoren in der Vergangenheit wettbewerblich erworben wurden, auf ein gestiegenes Grundgehalt anrechnen wollen. Der DHV hat wegen dieser Konsumptionsregelungen weitere Musterprozesse, die in Hessen schon laufen und in anderen Ländern in Gang gebracht werden, finanziert.

Eine leistungsorientierte Besoldung kann unter der Maßgabe der Kostenneutralität nicht funktionieren. In der Vergangenheit zugesagte

und erworbene Leistungsbezüge müssen als Leistungsbezüge erhalten bleiben und dürfen nicht ganz oder teilweise in Grundbesoldung umgewandelt werden. Insbesondere darf die bei den bisherigen Reformbestrebungen vernachlässigte Vergütung von W1-Professuren bei den Reformen nicht weiter ausgespart bleiben. Diese Entscheidung der Gesetzgeber ist eine vorsätzliche Missachtung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Eine „Bildungsrepublik“ darf junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht in dieser Form behandeln. Das W1-Grundgehalt muss proportional zur W2-Grundbesoldung angehoben werden. Bei bundesweit 1.332 Stellen für Juniorprofessoren bleibt der daraus resultierende finanzielle Mehraufwand überschaubar. Es ist in diesem Zusammenhang daran zu erinnern, dass die LMU und die TU München künftig auf Juniorprofessoren gänzlich verzichten wollen, weil es nicht möglich sei, mit W1-Stellen für Juniorprofessuren international hochqualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs zu gewinnen, schon gar nicht für eine teure Stadt wie München.

6. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die Eltern sind oder es werden wollen, müssen an den Universitäten familiengerechte Arbeitsbedingungen vorfinden. In der schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Familie sehen Professorinnen und Professoren laut einer Umfrage des CHE vom April letzten Jahres die Hauptursache dafür, dass nur rund jede fünfte Professur an deutschen Hochschulen von einer Frau besetzt ist, obwohl Frauen unter den Studie-

renden und Absolventen mittlerweile die Mehrheit stellen. Diese Unterrepräsentanz von Frauen wird nicht durch fragwürdige generelle Verweiblichungen von Universitätsatzungen behoben. Vielmehr sind konkrete Taten erforderlich. Dazu gehören neben gezielten Förderprogrammen Hilfen bei der Kinderbetreuung, Teilzeitleösungen und die Lockerung von dienstrechtlichen Altersgrenzen. Als Inhaberin des Audits „Familiengerechte Hochschule“ beschreitet die Justus-Liebig-Universität dankenswerter Weise genau diesen Weg.

Meine sehr verehrten Damen und Herren – Haushaltsprioritäten zugunsten von Bildung und Wissenschaft, zusätzliche Professuren, Senkung des Erstberufungsalters, mehr Eigenständigkeit und Unabhängigkeit für junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Perspektiven wie den „Tenure track“, eine angemessene Vergütung und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf – es bedarf eines Bündels an Maßnahmen, um wissenschaftliche Karrieren attraktiver zu machen. Wissenschaft als Suche nach Wahrheit ist und bleibt gerade in diesen Zeiten ein wichtiger Beruf, der mehr ist und sein will als viele andere Berufe. Er ist aller Anstrengung wert. Er kann nicht mit einem engmaschigen Netz abgesichert werden, aber er muss als Beruf besser, attraktiver und ein Stück weit „sicherer“ werden. „Ohne Sicherheit ist keine Freiheit“, gab der Philosoph, Sprachforscher und preußische Staatsmann Wilhelm von Humboldt zu bedenken, und mit dem ehemaligen finnischen Staatspräsidenten Urho Kekkonen lässt sich ergänzen: „Sicherheit erreicht man nicht, indem man Zäune errichtet, Sicherheit gewinnt man, indem man Tore öffnet.“